

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Definisi Stres**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa stres adalah gangguan mental dan emosional yang dipicu oleh faktor eksternal berupa ketegangan. Definisi stres terus berkembang seiring berjalannya waktu. Stres pada abad ke-17 diartikan sebagai kesengsaraan, kesulitan atau penderitaan. Sedangkan stres pada abad ke 18-19 diartikan sebagai ketegangan, tekanan, atau usaha keras. Dalam bahasa Prancis kuno, stres berarti kesempitan atau penindasan (Ekawarna, 2018).

Setiap individu pasti memiliki masalah hidupnya sendiri yang dapat menjadi sumber stres atau biasa disebut dengan stresor. Stresor merupakan berbagai faktor yang dapat menimbulkan tekanan atau tantangan, baik berupa situasi, peristiwa, maupun kondisi tertentu. Stresor ini bisa menyebabkan gangguan fungsi organ tubuh yang disebut *distress*, sehingga memicu reaksi tubuh yang dikenal sebagai stres. Secara terminologis, stres didefinisikan sebagai tekanan psikologis yang muncul sebagai respons tubuh terhadap tuntutan yang melampaui kapasitas individu untuk menghadapinya (Jamil, 2019).

Stres menurut teori yang dikemukakan oleh Unicef Indonesia merupakan reaksi tubuh seseorang ketika menghadapi tekanan, ancaman, kewalahan, atau kesulitan dalam mengatasi suatu kondisi, situasi, atau masalah. Stres dapat memberikan dampak positif jika masih dalam batas wajar, namun jika stres sudah berlebihan, maka akan menimbulkan dampak negatif yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental (Unicef Indonesia, 2022).

Stres berkaitan dengan interaksi antara seseorang dan lingkungannya, dimana lingkungan bertindak sebagai stimulus dan individu sebagai respon. Stresor adalah situasi, peristiwa, atau tindakan yang berpotensi memicu stres. Jadi, stres adalah hasil atau

dampak dari situasi, tindakan, dan peristiwa lingkungan yang mempengaruhi fisik dan psikis seseorang secara berlebihan. Respon setiap individu berbeda terhadap stressor tergantung pada karakteristik pribadi, serta proses psikologis dan fisiologis masing-masing individu (Tritna, 2015).

Menurut Robbins dan Judge stres merupakan reaksi negatif fisiologis, psikologis, dan perilaku yang disebabkan oleh tekanan lingkungan yang buruk. Stres jika tidak diatasi dengan baik dapat menyebabkan gangguan fisik, perilaku yang tidak wajar, atau bahkan gangguan jiwa. Namun, stres tidak selalu berdampak negatif, dalam beberapa kasus stres juga dapat memberikan dampak positif bagi seseorang (Robbins, Stephen. P; Judge, 2015).

### 2.1.2 Golongan Stres

Menurut Berney dan Selye stres terbagi menjadi 4 (empat) golongan. Berikut ini merupakan 4 (empat) golongan stres tersebut, yaitu:

#### 1. *Distress*

*Distress* merupakan jenis stres yang dapat mengancam individu dan merupakan stres negatif. *Distress* terjadi ketika seseorang merasa cemas, takut, dan gelisah. Dampak dari *distress* ini adalah psikologis yang negatif atau buruk, menyebabkan ketidaknyamanan. Dampak tersebut dapat berupa gangguan fisiologis, psikologis, hubungan interpersonal, organisasional, dan kognitif.

#### 2. *Eustress*

*Eustress* adalah jenis stres yang positif. *Eustress* yaitu stres yang dapat membuat individu menjadi lebih bersemangat dan produktif dalam mengerjakan sesuatu. *Eustress* muncul ketika seseorang menghadapi tantangan, kesulitan, kecemasan, dan tekanan, namun menganggapnya sebagai peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan diri.

### 3. *Hyperstress*

*Hyperstress* adalah bentuk stres yang terjadi ketika seseorang menghadapi situasi yang sangat ekstrem atau tidak biasa dalam tanda kutip negatif. Meskipun stres ini bisa memiliki efek baik atau buruk, dampaknya tergantung pada cara individu menanggapi situasi tersebut.

### 4. *Hypostress*

*Hypostress* adalah jenis stres yang muncul akibat kejenuhan dari melakukan kegiatan atau pekerjaan yang rutin dan membosankan (Asih, Gusti Yuli; Widhiastuti, Hardani; Dewi, 2018).

## 2.1.3 Tahapan Stres

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Selye ada 3 (tiga) tahapan respon tubuh dalam menghadapi stres, yaitu:

### 1. Tahap Alarm

Tahap alarm adalah tahap awal reaksi tubuh terhadap stres, dimana tubuh memulai mekanisme pertahanan. Pada tahap ini, aktivitas kelenjar tiroid dan hormon adrenal meningkat. Selain itu, terjadi respons yang memicu sekresi hormon kortisol, aldosteron, dan hormon antidiuretik oleh saraf simpatik. Sekresi ini menyebabkan retensi natrium dan air dalam tubuh yang merupakan tanda terjadinya retensi.

### 2. Tahap Resistensi

Tahapan kedua dari stres adalah tahap resistensi. Pada tahap ini, setelah stimulus saraf simpatik terjadi, tubuh berusaha mempertahankan homeostasis menghadapi stresor. Selama tahap ini, sekresi hormon kortisol meningkat untuk mengendalikan inflamasi dalam tubuh. Jika tubuh tidak berhasil melewati tahap resistensi ini, dapat menyebabkan penyakit kronis, seperti fluktuasi tingkat energi, disfungsi sistem kekebalan tubuh, dan masalah lainnya.

### 3. Tahap Kelelahan

Pada tahap ini tubuh tidak lagi mampu memulihkan diri dari stres kronis karena kelenjar tiroid dan adrenal telah kehilangan energi. Hal ini dapat mengakibatkan munculnya berbagai penyakit dan dalam kasus yang parah, kondisi ini dapat berujung pada kematian (Asih, Gusti Yuli; Widhiastuti, Hardani; Dewi, 2018).

#### 2.1.4 Definisi Stres Kerja

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan disebut stres kerja. Stres kerja merupakan reaksi atau respon seorang pekerja ketika merasa kewalahan dalam menghadapi tekanan, ancaman, atau situasi yang tidak terkendali dan di luar kemampuannya. Menurut *World Health Organization* (WHO), stres kerja adalah reaksi atau respon terhadap ketidakmampuan pekerja yang disebabkan oleh stimulus berupa tekanan dan tuntutan kerja yang melebihi kapasitas mereka (WHO, 2023). *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, baik dari segi fisik, mental, maupun keterampilan yang dimiliki, sehingga menimbulkan respons negatif. Dengan kata lain, stres kerja terjadi ketika seseorang merasakan ketidakmampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan, ancaman, atau kondisi di luar kapasitas dan kemampuannya (Morika et al., 2020).

Menurut *International Labor Organization* (ILO), stres kerja merupakan dampak dari risiko psikososial di tempat kerja, seperti persaingan yang ketat, target kerja dan jam kerja yang tinggi (ILO, 2016). Sedangkan stres kerja menurut pendapat lain adalah hasil dari hubungan antara individu dan pekerjaannya yang menyebabkan perubahan perilaku pada individu sehingga mereka tidak lagi berfungsi secara normal. Hal ini dapat memicu berbagai masalah, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja (Waruwu, 2018).

Dilihat dari sudut pandang psikologis, perempuan cenderung memiliki potensi lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki. Hal ini dapat dikaitkan dengan sensitivitas emosional yang lebih tinggi pada perempuan. Secara fisiologis, perempuan juga mengalami perubahan hormon yang signifikan akibat menstruasi, kehamilan, persalinan, dan menyusui yang dapat mempengaruhi tingkat stres. Selain itu, perempuan pekerja sering menghadapi tuntutan peran ganda yaitu sebagai wanita karir di tempat kerja dan ibu rumah tangga di rumah. Oleh karena itu, semua faktor ini dapat menyebabkan perempuan memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki (Herlina, 2019).

#### 2.1.5 Teori Stres Kerja

Tiga pendekatan utama yang menjelaskan mekanisme stres, yaitu pendekatan berbasis respons, pendekatan berbasis stimulus, dan pendekatan interaksional. Pendekatan berbasis respons mencoba mengidentifikasi pola dari berbagai reaksi fisiologis dan psikologis terhadap berbagai stresor. Sementara itu, pendekatan berbasis stimulus fokus pada karakteristik dari stimuli yang dianggap sebagai sumber stres. Model ini menilai bagaimana sifat dari peristiwa atau situasi dapat menyebabkan stres (Ekawarna, 2018).

Beban berlebih, konflik, dan lepas kendali adalah tiga karakteristik utama dari stimuli stres. Menurut pendekatan ini, faktor lingkungan seseorang dapat mengakibatkan reaksi stres atau ketegangan (*strain*). Namun, menurut pendekatan interaksional stres terjadi ketika seseorang menganggap suatu ancaman bahaya dan ketika ia tidak mampu beradaptasi dengan stresor yang ada. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan atau mengendalikan diri dengan situasi yang *stressful* disebut *coping* (Ekawarna, 2018).

### 2.1.6 Pengukuran Stres Kerja

#### 1. Survei diagnosis stres kerja menurut Permenaker RI No. 5 Tahun 2018

Survei diagnosis stres kerja yang diatur oleh Permenaker RI Nomor 5 Tahun 2018 merupakan alat yang dirancang untuk mengukur faktor psikologis penyebab stres kerja. Tujuan survei ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres pada individu dan memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja. Survei ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan untuk menilai seberapa sering kondisi pekerjaan mereka menimbulkan stres. Kuesioner mencakup beberapa kategori, seperti ketidakjelasan peran, konflik peran, beban kerja kuantitatif dan kualitatif, pengembangan karir, dan tanggung jawab terhadap orang lain.

#### 2. *Job Related Tension Scale*

Kuesioner *Job Related Tension Scale* adalah alat ukur stres kerja yang diciptakan oleh Kahn, Wolfe, Quinn, dan Snoek (1964). Alat ukur ini terdiri dari 15 item pernyataan dan sudah teruji validitas dan reliabilitasnya (Wijono, 2010).

### 2.1.7 Faktor Penyebab Stres Kerja

Berdasarkan teori stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge ada 3 (tiga) faktor penyebab stres kerja atau bisa disebut stresor pekerjaan yaitu:

#### 1. Faktor Lingkungan

Menurut Robbins dan Judge (2017) faktor lingkungan yang menjadi penyebab stres pada pekerja berasal dari tiga sumber yaitu faktor ekonomi, politik, dan teknologi. Sumber pertama yaitu berasal dari ketidakstabilan atau ketidakpastian ekonomi yang dapat menimbulkan kecemasan dan stres pada individu. Kedua, ketidakstabilan politik dan perubahan kebijakan politik yang

terus-menerus juga dapat menyebabkan stres pada pekerja. Ketiga, perkembangan teknologi yang sangat pesat menjadi faktor penyebab stres karena pekerja harus terus menyesuaikan diri dengan teknologi yang semakin canggih (Sukarman; Irawan, 2023).

## 2. Faktor Organisasional

### a. Tuntutan Tugas

Salah satu penyebab utama stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang terlalu berat. Ketika seseorang merasa dihadapkan pada tugas yang melebihi kemampuan dan keahliannya dapat menyebabkan perasaan tertekan dan cemas yang akhirnya dapat menyebabkan stres kerja.

### b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran atau konflik peran merupakan kondisi ketika seorang pekerja harus menjalankan dua peran atau lebih secara bersamaan. Kondisi ini dapat membuat individu merasa kewalahan, kelelahan, cemas, dan tegang, yang dapat memicu stres. Stres juga dapat muncul ketika pekerja tidak mengetahui dengan jelas terkait perannya dalam organisasi, atau menghadapi ambiguitas terkait dengan posisi dan tanggung jawab.

### c. Hubungan Interpersonal

Salah satu penyebab stres kerja adalah hubungan interpersonal yang berkaitan dengan interaksi antara pekerja atau atasan mereka. Hubungan interpersonal yang tidak sehat dapat menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu, membangun hubungan yang baik dengan orang lain di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif dan mengurangi risiko stres.

### d. Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik akan membuat pekerja sehat dan produktif. Sementara itu, iklim organisasi yang buruk akan

menyebabkan stres kerja dan penurunan produktivitas. Iklim organisasi yang buruk juga dapat menyebabkan stres kerja karena ada konflik nilai, yaitu ketidakselarasan antara nilai individu dan organisasi. Kemudian, iklim organisasi yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpastian karir, yang menimbulkan ketidakpastian tentang kesempatan karir di masa depan. Iklim organisasi yang tidak adil juga menyebabkan ketidaksamaan dalam penghargaan, kesempatan karir, dan perlakuan antar sesama karyawan (Nugraha, Andriani; Purba, 2018).

### 3. Faktor Pribadi

#### a. Masalah Keluarga

Stres kerja dapat berasal dari masalah keluarga seperti konflik, peran ganda, dan masalah lainnya. Hal ini karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan masalah keluarga yang menyebabkan tekanan, kecemasan, dan stres di tempat kerja.

#### b. Masalah Ekonomi

Pekerja dapat mengalami masalah kesejahteraan keuangan karena ketidaksesuaian antara pendapatan dan pengeluaran yang dapat menyebabkan stres bagi mereka.

#### c. Kepribadian

Masalah kepribadian ini sangat memengaruhi bagaimana seseorang menangani stres. Ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan dan situasi yang tidak terduga, mereka akan merasa kesulitan, cemas, dan tertekan. Kurangnya keterampilan, keahlian, dan kompetensi juga dapat menyebabkan stres kerja.

### 2.1.8 Dampak Stres Kerja

*International Labour Organization* (ILO) menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan yang harus

dihadapi oleh pekerja. Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan seperti tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, dan masalah psikososial yang dapat mengurangi produktivitas kerja (Natalia, Devi; Novrikasari; Windusari, 2022).

Stres kerja dapat menyebabkan kerugian bagi diri sendiri dan orang lain, perusahaan tempat bekerja, dan bahkan masyarakat sekitar (Nadzif, Muhammad Latifun; Yudiarso, 2020). Stres kerja berlebihan dapat mengganggu sistem manajemen dan operasional kerja, menurunkan produktivitas kerja, dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau instansi karena penurunan pemasukan dan keuntungan. Stres kerja juga dapat menyebabkan masalah bagi individu yang mengalaminya. Stres kerja yang terjadi pada orang ini dapat mempengaruhi fisiologi, psikologis, dan psikososial (Adinugroho, 2019). Berikut ini merupakan penjelasan dampak stres kerja:

1. Gejala Fisiologis

Stres dapat mengakibatkan gangguan fisiologis, seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, napas yang lebih cepat, detak jantung yang meningkat, hingga risiko serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres tentunya dapat menimbulkan kecemasan, ketegangan, depresi, ketidakstabilan emosi dll.

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku yang dapat timbul akibat stres yaitu menurunnya produktivitas sehingga dapat berakibat pada kerugian organisasi.

### **2.1.9 Pencegahan Stres Kerja**

Faktor-faktor yang menyebabkan stres sangat beragam dan kompleks, sehingga sulit untuk mengidentifikasi satu penyebab utama secara pasti. Oleh karena itu, sering kali seseorang tidak menyadari bahwa mereka sedang mengalami stres. Berikut ini adalah cara mengurangi atau meminimalisir stres kerja:

1. Beban kerja baik fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kapasitas pekerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencegah terjadinya kelelahan atau kebosanan.
2. Jam kerja perlu diatur sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab di luar pekerjaan.
3. Memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir, promosi dan peningkatan keterampilan.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan hubungan interpersonal yang baik antar pekerja ataupun antara pekerja dan atasan akan menciptakan suasana yang nyaman dalam organisasi.
5. tugas pekerjaan dirancang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pekerja. Kemudian perlu dilakukannya peningkatan karir dan pengembangan keterampilan dengan cara merotasi tugas pekerja (Tarwaka et al., 2004).

Ada 3 (tiga) cara dalam mencegah dan menanggulangi stres. 3 (tiga) cara tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Pencegahan Primer

Pada tahap ini pencegahan stres merupakan upaya promosi kesehatan yang mencakup peningkatan pengetahuan, kesadaran, dan perspektif tentang pencegahan dan pengendalian stres kerja. Selain itu, faktor risiko bahaya stres kerja harus diidentifikasi dan dihilangkan yaitu risiko dari faktor organisasi, individu, dan lingkungan.

#### 2. Pencegahan Sekunder

Tahap pencegahan sekunder ini adalah tahap pencegahan lanjutan yang mencakup terapi klinis untuk individu yang mengalami stres kerja. Pada tahap ini juga diberikan pelatihan tentang pemecahan masalah untuk membantu mengelola stres kerja.

#### 3. Pencegahan Tersier

Pada tahap pencegahan tersier didalamnya meliputi upaya rehabilitasi untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan

mengembalikan kesejahteraan pekerja dari stres adalah tujuan utama pencegahan ini (Leka, 2003).

#### **2.1.10 Stres Kerja Wanita**

Seorang wanita memiliki respon yang sensitif dalam menghadapi stresor, sehingga kemungkinan wanita mengalami stres lebih tinggi. Sedangkan laki-laki biasanya lebih bersikap tenang dalam menghadapi stresor dan bahkan seringkali memandang stresor sebagai motivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Larasati, Anggraini Dwi; Maryoto, Madyo; Ayu, 2021). Oleh sebab itu, ketika seorang perempuan menghadapi stresor, umumnya akan lebih mudah mengalami stres dibandingkan laki-laki. Selain itu, wanita memiliki potensi lebih tinggi mengalami stres disebabkan karena seorang perempuan mempunyai karakteristik yang berbeda dengan laki-laki, secara fisiologis perempuan mengalami fase menstruasi, kehamilan, persalinan dan menyusui yang dapat mengakibatkan perubahan hormon yang bisa menyebabkan potensi timbulnya stres. Selain itu, perempuan memiliki perasaan yang lebih sensitif dibandingkan laki-laki (Pratiwi, Tri Yulian; Betria, 2021).

#### **2.1.11 Beban Kerja Mental**

Tuntutan tugas atau beban kerja pada pekerja terbagi menjadi 2 kategori yaitu beban kerja mental dan fisik. Beban kerja mental diakibatkan oleh aktivitas yang memerlukan pemikiran atau penggunaan otak. Sedangkan beban kerja fisik muncul dari aktivitas yang melibatkan penggunaan otot (Arasyandi, Muhammad; Bakhtiar, 2016). Seorang pekerja umumnya terlibat dalam dua jenis aktivitas utama saat bekerja yaitu aktivitas fisik dan aktivitas mental. Namun dalam hal ini, seorang dosen lebih banyak menggunakan aktivitas mental dibandingkan dengan aktivitas fisik. Akibatnya, dosen sering menghadapi beban kerja mental yang tinggi karena pekerjaan mereka membutuhkan penggunaan kemampuan kognitif yang lebih intensif.

Beban kerja mental merupakan usaha yang diperlukan oleh otak untuk menyelesaikan tugas kerja yang memerlukan proses kognitif, seperti fokus, ingatan, perhatian, dan pengambilan Keputusan. Mengacu pada Henry R. Jex, beban kerja mental muncul ketika tuntutan tugas melebihi kapasitas kognitif individu. Dengan demikian, beban kerja mental merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan kognitif (Yassierli et al., 2020).

#### **2.1.12 Teori Beban Kerja Mental**

Ada dua teori utama yang menjelaskan konsep beban kerja mental. Teori pertama memandang beban kerja mental sebagai tuntutan pekerjaan, yaitu variabel eksternal yang harus dipenuhi oleh pekerja. Dalam sudut pandang ini, beban kerja mental dihasilkan dari tuntutan untuk merancang tugas, terutama tugas-tugas baru yang belum pernah ada sebelumnya. Teori kedua, di sisi lain, melihat beban kerja mental sebagai interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kapabilitas individu. Pendekatan ini mengakui bahwa setiap individu mungkin merespons tuntutan dan kondisi yang sama secara berbeda, tergantung pada kemampuan dan sumber daya pribadi mereka (Yassierli et al., 2020).

#### **2.1.13 Alat Ukur Beban Kerja Mental**

##### **1. *Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q)***

Beban kerja mental diukur dengan menggunakan Carga Mental Questionnaire atau yang disingkat dengan CarMen-Q adalah kuesioner beban kerja mental yang dikembangkan oleh Valdehita. Aspek-aspek yang diukur dalam instrument Carmen-Q ini bertujuan untuk mendiagnosis dan mencegah stres akibat beban kerja mental. Aspek-aspek yang diukur tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan Kognitif yang berkaitan dengan kompleksitas proses informasi dan pengambilan keputusan yang diperlukan dalam

pekerjaan. Ini mencakup seberapa rumit informasi yang harus diproses dan seberapa sulit keputusan yang harus diambil.

- b. Tuntutan Temporal yang berkaitan aspek-aspek yang berhubungan dengan kecepatan kerja dan tuntutan waktu. Ini mencakup seberapa cepat pekerjaan harus diselesaikan dan seberapa ketat batas waktu yang harus dipenuhi.
- c. Tuntutan Emosional yang meliputi aspek-aspek yang mempengaruhi kondisi emosional pekerja, seperti tingkat kecemasan, kekhawatiran, atau stres yang dihasilkan dari pekerjaan. Ini juga mencakup kelelahan emosional tetapi tidak mencakup tuntutan fisik (Valdehita et al., 2017).

## **2. *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)***

Sandra G. Hart dan Lowell E. Staveland merupakan ilmuwan yang mengembangkan instrumen NASA-TLX pada tahun 1981. NASA-TLX merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk menilai beban kerja mental secara subjektif. Alat ini berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur enam dimensi beban kerja, yaitu tuntutan fisik, mental, temporal (terkait waktu), kinerja, tingkat frustrasi, dan usaha yang dikeluarkan (Arasyandi, Muhammad; Bakhtiar, 2016).

### **2.1.14 Kepribadian**

Menurut Robbins dan Judge (2015) faktor individu memberikan pengaruh yang besar terhadap stres kerja. Sebuah riset menyatakan bahwasannya stres kerja berawal dari faktor individu itu sendiri yaitu kepribadian (Robbins, Stephen. P; Judge, 2015). Ada 5 jenis tipe kepribadian menurut teori *Big Five Personality*, yaitu *Openness of Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism* (Sibarani et al., 2022). Berikut ini adalah penjelasan terkait 5 jenis tipe kepribadian menurut teori *Big Five Personality*:

### 1. *Openness Of Experience*

Individu dengan tingkat *Openness to Experience* yang tinggi cenderung menunjukkan karakteristik seperti kreatif, imajinatif, dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Mereka memiliki kecenderungan untuk mengeksplorasi ide-ide dan pengalaman yang baru. Sebaliknya, individu dengan tingkat *Openness to Experience* yang rendah cenderung nyaman dengan hal-hal yang sudah ada dan mudah merasakan kegelisahan jika diberikan tugas baru.

### 2. *Conscientiousness*

Tipe kepribadian *Conscientiousness* adalah dimensi kepribadian yang mencerminkan disiplin, dan kehati-hatian dalam melakukan tindakan atau mengambil keputusan. Individu dengan tingkat *Conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki sifat-sifat dapat diandalkan karena selalu handal dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas. Kemudian orang dengan tipe kepribadian *Conscientiousness* memiliki sifat bertanggung jawab karena selalu memperhatikan detail dan berusaha mencapai tujuan. Selain itu, mereka tekun dan memiliki etos kerja yang tinggi dan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka.

### 3. *Extraversion*

Tipe kepribadian *Extraversion* merupakan kepribadian yang menggambarkan kecenderungan seseorang menyukai interaksi sosial. Individu dengan tingkat *Extraversion* yang tinggi cenderung suka berada di tengah keramaian, mudah berteman, banyak bicara, ramah, menyenangkan, suka menjadi pusat perhatian, mudah bergaul dan percaya diri. Sementara itu, seseorang dengan tingkat *Extraversion* yang rendah cenderung suka menyendiri, pendiam, dan lebih suka bekerja sendiri dalam waktu yang lama.

#### 4. *Agreeableness*

Tipe kepribadian *Agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki karakteristik yaitu suka memberikan bantuan dan perhatian kepada orang lain tanpa mengharapkan imbalan, peka terhadap perasaan orang lain dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan mudah dipercaya. Orang yang memiliki tipe kepribadian *Agreeableness* yang tinggi akan dihargai dan disenangi oleh banyak orang, tetapi juga dapat mengakibatkan mereka mengutamakan keharmonisan dan menghindari konflik yang dapat menghambat pertumbuhan dan inovasi di lingkungan kerja.

#### 5. *Neuroticism*

Seseorang yang memiliki *Neuroticism* yang tinggi cenderung mudah stres, cemas, merasa tidak aman, sering merasa sedih, tegang, gugup, mudah tersinggung dan merasa tidak nyaman dalam situasi baru. Sebaliknya, seseorang dengan *Neuroticism* rendah cenderung memiliki emosi yang stabil, percaya diri, optimis, dan mampu mengelola stres dengan baik.

### 2.1.15 Alat Ukur Kepribadian

Instrumen yang umum digunakan untuk mengukur dimensi kepribadian berdasarkan teori *Big Five* adalah *International Personality Item Pool* (IPIP). IPIP merupakan sebuah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur lima faktor utama kepribadian manusia. Kuesioner ini dikembangkan oleh tim peneliti yang dipimpin oleh Dr. Lewis R. Goldberg yaitu seorang psikolog terkemuka yang dikenal atas kontribusinya dalam penelitian kepribadian khususnya terkait model *Big Five*. Kuesioner IPIP mengukur lima dimensi utama kepribadian, yaitu *Openness to Experience*, *Conscientiousness*, *Ekstraversi*, *Agreeableness*, dan *Neurotisisme*. Kuesioner dapat digunakan secara bebas oleh peneliti dan praktisi.

### **2.1.16 Efikasi Diri**

Efikasi diri merupakan faktor kunci dalam pembentukan kepercayaan diri individu untuk menyelesaikan tugas. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memandang tugas yang kompleks sebagai tantangan yang dapat diatasi, serta menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan (Rakhmawati, Yeni; Mustadi, 2019).

Alwisol (2004) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan kata lain, seberapa yakin seseorang bahwa dia bisa berhasil mengerjakan sesuatu. Sementara itu, Luthans (2014) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri mengambil tindakan yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan tugas (Sari, Desi Permata; Candra, 2020).

Efikasi diri menurut Kusnadi merupakan kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah yang muncul sesuai dengan kemampuan dirinya (Kusnadi, 2014). Albert Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tindakan atau mengambil keputusan tertentu. Ini berarti seberapa yakin kita bahwa kita bisa berhasil dalam suatu hal. Efikasi diri berhubungan dengan cara individu berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku dalam menghadapi tuntutan atau situasi tertentu (Novrianto et al., 2019).

Efikasi diri dalam diri seseorang memiliki tingkatan, yaitu tingkat rendah, sedang dan tinggi. Efikasi diri yang tinggi pada pekerja dapat mengurangi stres namun sebaliknya efikasi diri yang rendah pada pekerja akan meningkatkan risiko mengalami stres.

### **2.1.17 Teori Efikasi Diri**

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi berbagai tantangan. Hal ini mendorong mereka untuk

menunjukkan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah ketika dihadapkan pada kesulitan, sehingga menghambat pencapaian tujuan mereka (Robbins, Stephen. P; Judge, 2015).

#### **2.1.18 Alat Ukur Efikasi Diri**

Penelitian ini mengadopsi General Self-Efficacy Scale (GSES) versi Indonesia sebagai instrumen pengukur efikasi diri. GSES terdiri dari 10 item pertanyaan yang telah terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Instrumen ini dikembangkan oleh Jerusalem dan Schwarzer (1995) dan telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian internasional untuk mengukur tingkat efikasi diri (Novrianto et al., 2019).

#### **2.1.19 Definisi Dosen**

Dosen sebagaimana didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah tenaga pendidik di perguruan tinggi yang memiliki peran sentral dalam pengembangan dan diseminasi ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Seorang dosen dituntut memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan bidang keahliannya. Program diploma dan sarjana, kualifikasi minimal adalah gelar magister, sedangkan untuk program pascasarjana, kualifikasi minimal adalah gelar doktor. Status kepegawaian dosen dapat berupa dosen tetap atau dosen tidak tetap. Jabatan akademik untuk dosen tetap mengikuti jenjang karier yang dimulai dari asisten ahli hingga profesor.

Beban kerja dosen tidak hanya sebatas mengajar di kelas. Mereka juga bertanggung jawab dalam merancang kegiatan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta mengevaluasi hasil belajar mahasiswa. Selain itu, dosen juga memiliki tugas membimbing mahasiswa, baik dalam kegiatan

akademik maupun non-akademik, melakukan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan, serta berkontribusi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Pemerintah RI, 2005).

#### **2.1.20 Definisi Wanita dosen**

Wanita dosen adalah seorang akademisi profesional wanita yang memiliki peran dalam dunia pendidikan tingkat perguruan tinggi dan merupakan seorang ilmuwan yang melakukan berbagai penelitian. Seorang wanita dosen juga memiliki dedikasi tinggi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mengajar, melakukan pengabdian kepada masyarakat dan berkontribusi pada penelitian di berbagai bidang (Pemerintah RI, 2005).

#### **2.1.21 Hak dan Kewajiban Dosen**

##### **1. Hak Dosen**

Dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen professional memiliki beberapa hak yang harus diperoleh:

##### **a. Penghasilan dan Jaminan Sosial**

Dosen berhak atas penghasilan yang layak untuk menjamin standar hidup yang layak serta mendapatkan perlindungan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

##### **b. Promosi dan Penghargaan**

Seorang dosen berhak menerima promosi sesuai dengan tanggung jawabnya serta penghargaan berdasarkan prestasinya.

##### **c. Perlindungan dan Kekayaan Intelektual**

Dalam melaksanakan tugasnya, dosen berhak mendapatkan perlindungan serta hak atas kekayaan intelektual yang dihasilkannya.

##### **d. Akses dan Pengembangan**

Dosen berhak mengakses sarana, prasarana, sumber belajar, dan informasi pembelajaran. Selain itu, mereka juga memiliki

kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

e. Penilaian dan Kelulusan

Dosen memiliki kebebasan dalam menilai dan menentukan kelulusan mahasiswa.

f. Berserikat

Dosen memiliki hak untuk bergabung dengan organisasi profesi atau organisasi keilmuan sesuai pilihannya.

## **2. Kewajiban Dosen**

Berikut ini merupakan beberapa kewajiban yang harus dipenuhi dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen profesional, yaitu:

a. Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat

Dosen memiliki kewajiban untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, menghasilkan karya ilmiah melalui penelitian, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat.

b. Perencanaan dan Evaluasi Pembelajaran

Dosen wajib menyusun rencana pembelajaran serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar mahasiswa.

c. Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi

Pengembangan diri merupakan keharusan bagi seorang dosen. Hal ini mencakup upaya untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang relevan dengan bidang keahliannya.

d. Objektivitas dan Nondiskriminasi

Dosen harus bertindak objektif dan tidak diskriminatif terhadap semua mahasiswa.

e. Kepatuhan terhadap Peraturan

Dosen berkewajiban untuk menjunjung tinggi hukum dan etika dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup kepatuhan

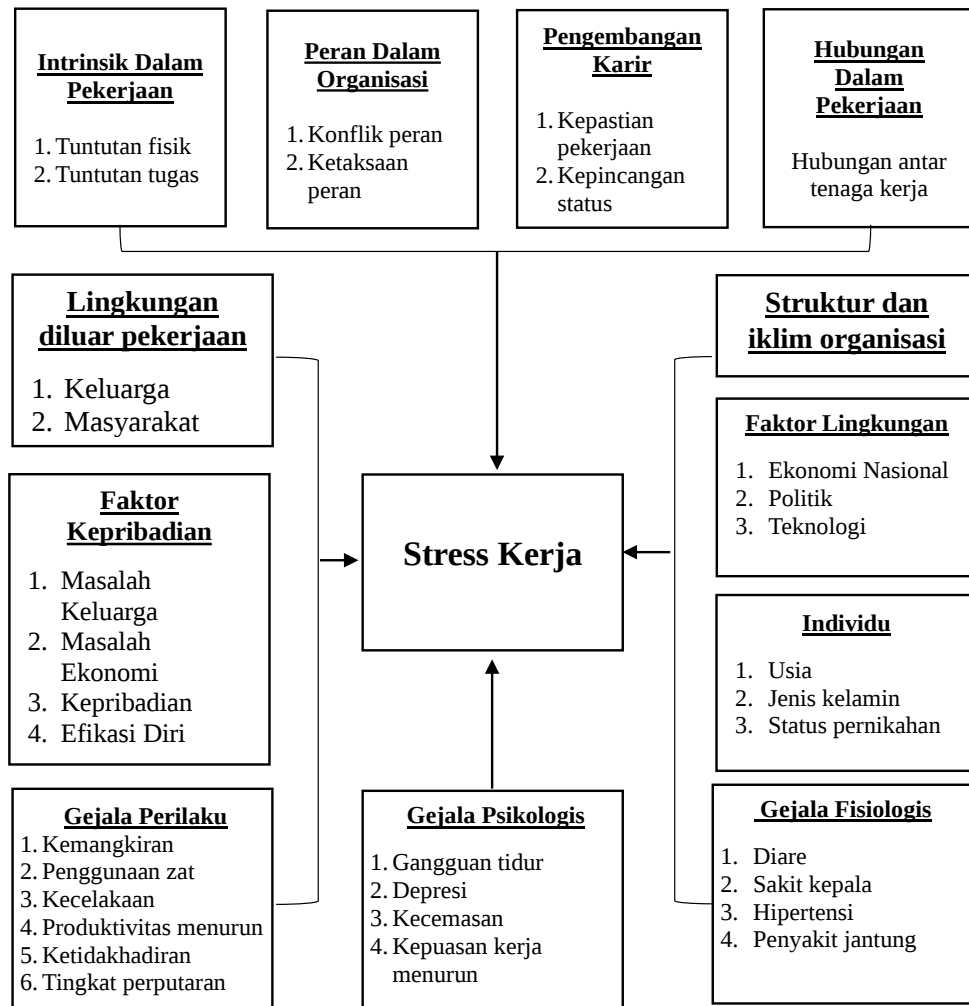
terhadap peraturan perundang-undangan, norma-norma sosial, serta kode etik profesi yang berlaku.

f. Persatuan dan Kesatuan Bangsa

Dosen memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan memperkuat persatuan serta kesatuan bangsa. Hal ini dapat dilakukan melalui proses pembelajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai kebangsaan, serta memberikan contoh yang baik dalam berinteraksi dengan masyarakat yang beragam.

## 2.2 Kerangka Teori

Teori dalam penelitian ini yaitu menggunakan kerangka teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015). Kerangka teori tersebut dicantumkan pada bagan berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian**

Sumber: Teori Stres Kerja Menurut Hurrell dan McInaney  
dimodifikasi dengan Teori Robbins dan Judge 2015